

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA AL-WASHLIYAH**

**Edward Arif Hakim Hasibuan<sup>1</sup>,  
Sari Wulandari<sup>2</sup>**

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah  
Jl. Garu II No. 93 Kampus A Medan  
edo@umnaw.ac.id

### **Abstrak**

*Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan bagian dari pendidikan. Untuk membantu terselenggaranya suatu Perguruan Tinggi harus didukung oleh Sumber daya manusia yang merupakan sebagai sumber penggerak. Kinerja sebagai suatu kemampuan yang harus diprioritaskan di dalam lembaga menjadi hal yang sangat penting. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama untuk menjawab permasalahan tersebut. Selain itu budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Target khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah publikasi ilmiah pada jurnal Nasional ber ISSN. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 197 orang dan yang dijadikan Sampel sebanyak 30 orang, data diolah menggunakan program SPSS 22. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

### **Abstract**

*University as an institution that organizes teaching and learning activities is part of education. To help the implementation of a university should be supported by human resources which is a source of propulsion. Performance as an ability that must be prioritized in the institution becomes very important. In improving the quality of education services, employee performance becomes one of the main keys to answer the problem. In addition, organizational culture and work discipline is very influential in employee performance appraisal. This study aims to determine the influence and significance of the performance of employees at the Muslim University Nusantara Al Washliyah. Specific targets to be achieved in this research is a scientific publication in the National journal with ISSN. Population in this research is counted 197 people and used as Samples counted 30 people, data processed using program SPSS 22. The result of research indicate that organizational culture and work discipline are simultant influence to employee performance and partially organizational culture and work discipline have positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** Employee Performance, Organizational Culture, Work Discipline

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang merupakan bagian dari pendidikan. Untuk membantu terselenggaranya suatu Perguruan Tinggi harus didukung oleh Sumber daya manusia yang merupakan sebagai sumber penggerak. Dalam hal ini Sumber daya manusia sebagai kunci sukses suatu perubahan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pembentuk proses serta budaya secara bersamaan akan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi.

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah pada mulanya berawal dari sebuah Perguruan Tinggi yang bernama IKIP Al Washliyah. Semenjak menjadi universitas yang menaungi enam fakultas, lembaga diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama untuk menjawab permasalahan tersebut. Sama halnya dengan organisasi manapun, terutama yang paling mempengaruhi adalah faktor internal diantaranya dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Penerapan

disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja, dan lain sebagainya.

Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan dengan rekan sejawat. Budaya organisasi dan disiplin kerja di sebuah lembaga ataupun perusahaan merupakan factor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja pegawainya.

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, diantaranya:

- Untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.
- Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.

## 2. METODE

Metode penelitian ini adalah metode kombinasi model dengan desain *sequential explanatory* (urutan pembuktian), dengan melibatkan dua variabel dependen dan independen. Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al-Washliyah yang berjumlah 197 orang. Dalam Penelitian ini sampel

yang digunakan adalah *Cluster Sampling* yaitu sebanyak 30 orang. Data yang diperoleh dari responden kemudian diolah terlebih dahulu, kemudian diuji dengan menggunakan *IBM SPSS 22 for windows*, dengan menggunakan uji asumsi klasik dan

**Histogram**  
Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Keterangan:

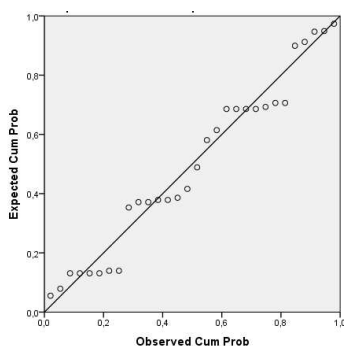
$Y_1$  = Kinerja Karyawan  
 $a$  = Konstanta  
 $b_1b_2$  = Koefisien Regresi  
 $x_1$  = Budaya Organisasi  
 $x_2$  = Disiplin Kerja

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji  $R^2$ , uji-F dan Uji-t serta uji regresi linear sederhana.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable : Kinerja Pegawai

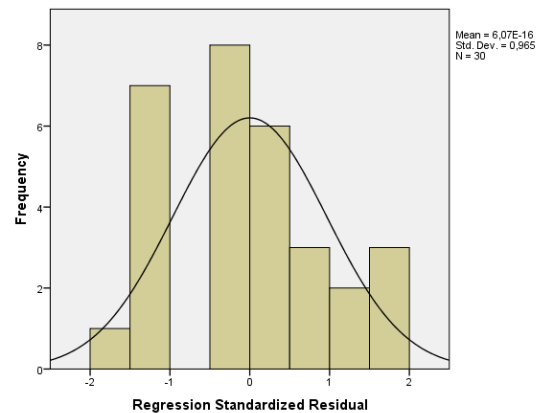


Gambar 3.1 Kurva Normal P-P Plot

Dari grafik diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya berdistribusi normal.

Pola distribusi normal dapat dilihat dari grafik histogram pada gambar 5.2 yang memberikan pola distribusi normal dengan penyebaran secara tidak merata baik kekiri maupun ke kanan.

Gambar 3.2 Grafik Histogram



Sumber: data primer diolah, tahun 2017

Tabel 3.1 Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,858	2,823		,304	,764		
X1	,607	,150	,560	4,046	,000	,677	1,478
X2	,369	,149	,344	2,485	,019	,677	1,478

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 1,478. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada modal regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolineritas.

Tabel 3.2 Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,625	1,23062	2,257

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, tahun 2017

Dari hasil uji autokorelasi diatas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,257. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikan 0,05 dan jumlah data (n) 30, serta k = 1 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,549 dan du sebesar 1,833. Karena nilai DW (2,257) berada pada daerah antara dl dan du, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 3.3 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,625	1,23062	2,257

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, tahun 2017

Dari table 5.3 hasil uji dapat dilihat nilai R sebesar 0,806 atau 80,6% dan sisanya 19,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini berarti hubungan antar variabel dependen dengan variable-variabel independennya adalah kuat.

Tabel 3.4 (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	76,077	2	38,038	25,117	,000 <sup>b</sup>
	Residual	40,890	27	1,514		
	Total	116,967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1.

Dari tabel diatas  $F_{hitung} = 25,117$  sedangkan untuk F tabel, bila K = 2 variabel dan n = 30 maka k-1 = 1 dan n-k = 29 dengan tingkat signifikansi 5% atau sama dengan 0.05 dan diperoleh  $F_{tabel} = 2,001$  maka dari tabel diatas dapat kita lihat tingkat signifikansi 0,000. Jadi Signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau seperti penjelasan yang ada diatas Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak atau seluruh variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3.5 Uji Parsial (t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,858	2,823		,304	,764
X1	,607	,150	,560	4,046	,000
X2	,369	,149	,344	2,485	,019

a. Dependent Variable: Y (Sumber: data primer diolah, tahun 2017)

Berdasarkan variabel uji t:

1. Budaya organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung} = 4,046 > t_{tabel} = 2,000$  dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau koefisien regresi yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} = 2,485 > t_{tabel} = 2,000$  dan tingkat

signifikansi  $0.000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau koefisien regresi yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.6 Uji Regresi Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,858	2,823		,304	,764
X1	,607	,150	,560	4,046	,000
X2	,369	,149	,344	2,485	,019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, tahun 2017

Persamaan Regresi :

$$Y = 0,858 + 0,607 X_1 + 0,369 X_2$$

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,858,  $b_1$  sebesar 0,607 dan  $b_2$  sebesar 0,369, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,858 + 0,607 X_1 + 0,369 X_2 + e$ , dimana budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dan hipotesis maka ditariklah kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran diantaranya:

1. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variable independen lain selain dari variable independen yang telah diteliti seperti kompensasi, komunikasi.
2. Penelitian selanjutnya dapat meneliti di berbagai instansi yang lebih besar sehingga sampel penelitian akan bertambah dan cakupan penelitian akan lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa dan Dewi. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *Artikel*.
- Handoko dkk. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Cetakan Kedua. Grasindo: Jakarta.
- Pamungkas dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap pada STIKES Dharma Husada Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 7(1): 1-9.
- Prawatya dan Raharjo. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management* 1(1):323-331
- Rahmawati. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya

- Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Artikel.
- Riduwan, Adun, Enas. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sudharto. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kepala SMA Se Eks Karesiden Semarang. Artikel.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Setiawami, SH.M.Pd. Cetakan Ketiga Alfabeta: Bandung.
- Sumaki dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Afisiensi* 15(5): 538-548
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia*. CAPS: Jakarta.
- Widodo Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.